

Das Problem

»Mein Schulleiter hat mich während meiner Sprechstunde in eine fremde Klasse geschickt, damit ich die Kinder beaufsichtige. Handelt es sich dabei um Mehrarbeit?«

»An unserer Schule machen alle KollegInnen monatlich drei Stunden Mehrarbeit, niemand mehr, niemand weniger. Ist das zulässig?«

»Ich habe jahrelang die Theater-AG an der Schule geleitet. Jetzt gibt es angeblich keine Stunden mehr dafür. Als Mehrarbeit könnte ich die AG jedoch weiter übernehmen. Kann das sein?«

»Unser Schulleiter verweigert Freizeitausgleich für zusätzlich gehaltenen Unterricht, mit dem Hinweis, er verrechne dies mit ausfallendem Unterricht, z. B. wegen hitzefrei. Ist dies korrekt?«

Die Rechtslage im Überblick

Gründe für Mehrarbeit sind genau definiert

Mehrarbeit nur:

- bei zwingenden dienstlichen Gründen
- in Ausnahmefällen
- bei Pflicht- und Wahlpflichtunterricht
- bei schriftlicher Anordnung

Mehrarbeit liegt immer dann vor, wenn über die Unterrichtsverpflichtung hinaus Unterricht erteilt wird. Eine Ausnahme ist das verpflichtende Arbeitszeitkonto, bei dem es sich zwar faktisch um Mehrarbeit handelt, rechtlich jedoch nicht. Das Kultusministerium unterscheidet darüber hinaus zwischen Mehrarbeit als zusätzlichem Unterricht und bloßer Beaufsichtigung einer Klasse. Tatsächlich wird bloße Beaufsichtigung die absolute Ausnahme sein (z. B. Abituraufsicht). Jede glaubwürdige LehrerIn wird auch unvorbereitet und in einer fremden Klasse Unterricht halten.

LehrerInnen können zur Übernahme von Mehrarbeit verpflichtet werden, wenn

1. zwingende dienstliche Gründe es erfordern, z. B. Vertretung einer erkrankten LehrerIn am ersten Tag;
2. sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt. Im Stundenplan fest eingeplante Vertretungen, z. B. zur Zeit der Sprechstunden, sind demnach eine rechtswidrige Unsitte;
3. sie der Erteilung von Pflicht- oder Wahlpflichtunterricht dient, der nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten andernfalls ausfallen müsste.

Anordnung von Mehrarbeit

1. Mehrarbeit muss grundsätzlich schriftlich angeordnet werden, und zwar unter Angabe von Unterrichtsfach, Klasse und Stunde.
2. Zuständig für die Anordnung von Mehrarbeit ist die SchulleiterIn, im Bereich der Volks- und Förderschulen die SchulrätIn. Nur in Ausnahmefällen kann hier die SchulleiterIn zur Aufrechterhaltung eines ungestörten Unterrichtsablaufs KollegInnen ersuchen, unerwartet ausfallenden Unterricht zu übernehmen. Dann bedarf es der nachträglichen Genehmigung durch das Schulamt.

Vergütung von Mehrarbeit

Mehrarbeitsvergütung ist niedriger als »normale« Unterrichtsvergütung

Mehrarbeit soll innerhalb von 3 Monaten durch Freizeit ausgeglichen werden. Zeiten einer Dienstbefreiung, Sonderurlaub, allgemeiner Unterrichtsausfall (z. B. »hitzefrei«) u. ä. dürfen nicht für den Freizeitausgleich herangezogen werden.

Ist Freizeitausgleich nicht möglich, so ist die Mehrarbeit, wenn sie mehr als drei Unterrichtsstunden in einem Monat beträgt, zu vergüten. Vergütet werden dann alle gehaltenen Mehrarbeitsstunden, also auch die ersten drei (s. auch Art. 87 BayBG).

Die Vergütung beträgt pro Unterrichtsstunde an GHS: A9 bis A11 16,44, ab A12 20,38 an RS und FÖS: A9 bis A12 16,44, ab A13 24,18 an Gym., berufl. und Fachhochschulen: A9 bis A12 16,44 ab A13 28,26 Euro.

Diese Bestimmungen gelten für beamtete und für angestellte LehrerInnen nach TV-L und TVöD, mit einer Ausnahme: Teilzeitbeschäftigte LehrerInnen im Angestelltenverhältnis haben bereits ab der ersten geleisteten Mehrarbeitsstunde einen Anspruch auf Vergütung, wenn Freizeitausgleich nicht möglich ist. Die Vergütung wird dann zum Grundgehalt anteilig bezahlt.

Tipps für die Praxis

Überprüfen Sie, ob zwingende dienstliche Gründe bestehen und ob es sich um einen Ausnahmefall handelt, und bestehen Sie auf einer korrekten schriftlichen Anordnung. Lassen Sie sich zusichern, dass es sich um Unterrichtstätigkeit handelt.

immer auf schriftlicher Anordnung bestehen

Bestehen Sie auf Freizeitausgleich.

Gegen die Anordnung von Mehrarbeit über einen längeren Zeitraum können Sie Widerspruch einlegen.

Wenden Sie sich an Ihren Personalrat und an die GEW, wenn Sie in unvertretbarem Ausmaß zu Mehrarbeit verpflichtet werden.

Was die GEW dazu meint

Mehrarbeit, vor allem als Krankheitsvertretung, ist ein klassisches Mittel, um den Mangel an Planstellen zu vertuschen und nach außen hin den Anschein eines geordneten Unterrichtsbetriebs aufrechtzuerhalten. Nach wie vor fehlen an allen Schularten ausreichende Personalreserven zur Vertretung v. a. in Krankheitsfällen. Ebenso wie durch das verpflichtende Arbeitszeitkonto wird durch Mehrarbeit versucht, die verfehlte Einstellungspolitik der Bayerischen Staatsregierung zu kaschieren, und zwar auf Kosten von Lehrerinnen und Lehrern, Schülerinnen und Schülern und auch der Eltern.

Mehrarbeit soll verfehlte Einstellungspolitik kaschieren

Mehrarbeit ist nur als absolute Ausnahme, z. B. am ersten Tag einer Erkrankung zu akzeptieren.

Die Weigerung Bayerns, bundesweit geltendes Recht anzuwenden und auch BeamtInnen in Teilzeit Mehrarbeit ab der ersten geleisteten Stunde anteilig dem Grundgehalt zu bezahlen, ist völlig inakzeptabel.

von Gele Neubäcker

Quellen

- 1 Bayerisches Beamtenengesetz (BayBG) in der Fassung vom 29. Juli 2008 (GVBl, S. 500), zuletzt geändert am 8. Dezember 2009 (GVBl, S. 605)
- 2 Vollzug der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte im Schulbereich; KMBek vom 11. Dezember 1989 (KWMBI I 1990, S. 3), zuletzt geändert am 18. Oktober 2002 (KWMBI I 2002, S. 376)